

学校编码: 10384

分类号_____密级_____

学 号: 200332041

UDC_____

厦 门 大 学

_____硕士_____学 位 论 文

中国大陆高校后勤集团的企业文化 建设探究

**The Research about the Construction of Enterprise Culture of
Chinese University Logistics Group**

李清华

指导教师姓名: 陈培爱 教授

专 业 名 称: 传 播 学

论文提交日期: 2006 年 4 月

论文答辩时间: 2006 年 月

学位授予日期: 2006 年 月

答辩委员会主席: _____

评 阅 人: _____

2006 年 月

厦门大学学位论文原创性声明

兹呈交的学位论文，是本人在导师指导下独立完成的研究成果。
本人在论文写作中参考的其他个人或集体的研究成果，均在文中以明确方式标明。本人依法享有和承担由此论文而产生的权利和责任。

声明人（签名）：

年 月

摘 要

中国大陆整体经济以及整个教育业在最近几年的快速发展直接推动了中国大陆高等教育事业的飞速发展，而这使得为高等教育发展起着重要保障作用的高校后勤原有的弊端进一步暴露出来，并推动了高校后勤社会化改革的进行，从而直接导致了以现代企业形式运作的高校后勤集团纷纷建立。高校后勤集团的先后建立意味着高校后勤社会化改革的初步完成，同时也意味着高校后勤集团作为企业存在必将逐渐走入市场，并接受市场的激烈竞争和挑战。在这样的背景下，后勤集团的企业文化建设就有了十分重要的意义。

通过对现有文献的梳理，发现目前的高校后勤企业文化建设遇到了瓶颈：一方面，现有的有关高校后勤企业文化建设的研究从数量上来说比较少。另一方面，现有的研究大多停留在纯粹的理论层次，对现实中正在进行的高校后勤企业文化建设实践所起的指导作用不明显。最后，目前的高校后勤企业文化建设还存在一定的误区。正是基于以上原因，本研究主要采用文献分析以及个案分析的方法，对高校后勤企业文化的内涵、特征、内容、现状以及进行企业文化建设的必要性进行了系统阐述，并借用传播学的“五 W”模式对高校后勤企业文化的实践提出了有实际指导意义的建议 and 对策。高校后勤企业文化的实践要取得实际的成效，就要在五个对策方面加以注意：要在做好相关调查的基础上，明确传播者主体、明确传播内容、确定传播渠道、根据传播对象确定相应的意见领袖，还要根据反馈意见对后勤企业文化的相关内容及时的调整。

关键词：后勤集团；企业文化；“五 W”模式

厦门大学博硕士论文摘要库

Abstract

In china mainland, the whole economy and education developed a lot in recent years. The development also directly push Chinese university education forward. All these discovered he former abuse of university logistics and push the socialization reform of university logistics, so a lot of logistics groups have been successively built up. Which means the first step of socialization reform in university has been finished, and which also means Universitylogistics will go into the market as an enterprise and will face the challenge and competition of the market. In this background, the establishment of enterprise culture of university logistics is very significant.

Looking through the existing documents, we find the present development of enterprise culture in university meet bottle neck: one hand, the existing researches about it are not many according to quantity. On the other hand, the existing researches are pure theories and can't direct the practices of logistic enterprise's cultural construction much. At last, there are some mistaken idea on the present logistic enterprise's cultural construction. On those point, this research is on the basis of literature analysis and single case analysis, describing systematically the meanings, features, contents, situations, and necessity of the establishment of university logistics enterprise culture, using the "five Ws" of communication to make advise and countermeasures which are actual directive significance. We should lay emphasis on the five countermeasures if we want to have a good effect: On the basis of researches, we should make sure the disseminator's subject, the communicational content, the communicational channel, fix the leader of suggestion according to the propagate the target, and adjust the content of according to the feedback of the research in time.

Key Word: Logistic Corporate Culture;Enterprise Culture;Five Ws model

厦门大学博硕士论文摘要库

目 录

第一章 绪论	1
第一节 研究背景和意义	1
第二节 文献综述和分析	2
一、文献综述	2
二、文献分析	13
第三节 研究方法以及资料来源	15
第二章 中国大陆高校后勤集团企业文化建设的背景及概况	16
第一节 中国大陆高校后勤集团作为企业的由来及其生存环境分析	16
一、社会化改革前高校后勤的弊端分析	16
二、大陆高校后勤社会化改革的历程	17
三、大陆高校后勤企业的市场分析	20
四、大陆高校后勤企业的外部环境分析	21
第二节 中国大陆高校后勤集团作为企业与其他赢利性服务型企业的异同点分析	21
一、中国大陆高校后勤集团与其他赢利性服务型企业的共性	22
二、中国大陆高校后勤集团与其他赢利性服务型企业的差异性	22
第三节 中国大陆高校后勤集团企业文化的含义、内容、特征及现状分析	25
一、高校后勤集团企业文化的含义	25
二、高校后勤集团企业文化的内容	26
三、高校后勤集团企业文化的特征	27

四、高校后勤集团企业文化的现状·····	28
第四节 中国大陆高校后勤集团企业文化建设的必要性分析·····	32
第三章 中国大陆高校后勤集团企业文化建设的要点及对策研究·····	37
第一节 中国大陆高校后勤集团企业文化建设的要点·····	37
第二节 中国大陆高校后勤集团企业文化建设的对策研究·····	42
第四章 总结·····	52
一、观点的总结·····	52
二、本研究的缺陷·····	54
三、未来研究的方向·····	54
参考文献·····	56
后 记·····	58

Catalog

Part one : introduction	1
Section one: the background and significance of research	1
Section two: literature review and analysis	2
I literature review	2
II literature analysis	13
Section three: research approach and source of the materials	15
Part two: general introduction and background of the establishment of logistic corporate culture in china mainland university	16
Section one: the origin about logistic group in china mainland as enterprise and the analysis about it's living environment	16
I the analysis about the abuse of university logistic cooperation before the socialization reform	16
II the course of socialization reform in logistic enterprises	17
III the market analysis of Chinese university logistics enterprise	20
IV outside circumstances analysis of Chinese university logistics enterprise	21
Section two: the differences and generality between Chinese university logistics enterprise and other profitable enterprises	21
I generality between Chinese university logistics enterprise and other profitable enterprises	22
II difference between Chinese university logistics enterprise and other	

profitable enterprises·····	22
Section three: analysis of the meaning, content, features and situation of Chinese university logistics cooperation·····	25
I meaning of Chinese university logistics cooperation·····	25
II content of Chinese university logistics cooperation·····	26
III features of Chinese university logistics cooperation·····	27
IV situation of Chinese university logistics cooperation·····	28
Section four: analysis on the necessity of the establishment of chinese university logistics cooperation enterprise culture·····	32
Part three: main point and countermeasures of Chinese university logistics cooperation enterprise culture·····	37
Section one: main point of Chinese university logistics cooperation enterprise culture·····	37
Section two: countermeasures·····	42
Part four: conclusion·····	52
I conclusion on view·····	52
II abuse of this research·····	54
III research direction of the future·····	54
Reference literature·····	56
Epilogue·····	58

第一章 绪论

第一节 研究背景和意义

中国经济最近几年来所表现的强劲增长势头让世界对中国刮目相看，而中国经济的持续增长直接使中国普通老百姓受益匪浅。整个社会的稳定以及经济的发展则为中国教育事业的快速发展提供了一个良好的外部环境。在这样一个有利的外部环境下，中国的教育事业尤其是高等教育事业也获得了快速的发展。根据笔者对中国大陆最近几年（从1999年至2004年）教育年鉴的分析发现：从1999年到2004年间，中国大陆高校的招生规模一直保持了持续增长的态势，本专科以及研究生招生人数从1999年的284.67万人增加到2004年的479.97万人。与高校的持续发展同时进行的还有高校后勤的社会化改革。

高校后勤的社会化改革从1999年全面启动开始，就如同中国社会由计划经济体制转向市场经济体制一样，已经摸索出一条很有特色的改革道路，并且取得了明显的成果：从1999年至2002年这短短三年的时间里，全国新建大学生公寓3300万平方米，改建大学生公寓1000万平方米；新建大学生食堂400万平方米，改建大学生食堂130万平方米。高校后勤社会化改革的另一个直接成果就是高校后勤集团作为现代企业在各大高校的纷纷建立及其成功的市场化运作，这在一定程度上也预示着高校后勤社会化改革的初步完成。高校后勤集团的建立一方面促进了高校后勤事业的发展，另一方面也将其企业文化的建设问题提上了日程。笔者正是在这样一个社会大背景下对大陆高校后勤企业文化建设进行了尝试性的探究，希望通过笔者的努力能为中国大陆高校后勤企业文化的实践提供一些有益的借鉴和参考。

笔者进行这项研究的主要意义在于以下几个方面。

1、目前国内关于高校后勤企业文化的研究是有一些，但比较零散，没有形成系统。而本文则尽力突破了这一限制，从高校后勤集团作为企业的由来作为研究的起点，对高校后勤集团作为企业与其他赢利性服务型企业的异同点进行分析，然后对高校后勤企业文化的涵义、内容、特征以及现状进行剖析，最后，对高校后勤企业文化建设的实践提出有针对性的对策与建议。至此，对高校后勤企业文化的研究形成了一个相对而言较完善的系统，而不是仅仅局限于某一个方面来进行，突破了以往研究狭隘的一面。并希望

通过本研究能使相关人员对高校后勤企业文化的建设形成一个系统而全面的认识。

2、以往的研究注重的是纯粹理论方面的东西，忽视了与高校后勤企业文化实践的
结合，因而也就无法给目前正在进行的高校后勤企业文化建设提供有实践指导意义的参
考意见。而由于笔者曾参与到相关高校后勤集团的企业文化建设当中去，因此不仅对目
前高校后勤集团企业文化建设的总体情况有一个大致的了解，更主要的是能运用笔者的
知识结合笔者的实践对高校后勤企业文化建设的进行提供具有一定实践指导作用的建
议，从而使得本研究突破了以往纯粹停留在理论层次的局限。

3、关于高校后勤企业文化的实施笔者突破了学科的限制，不只是从策划学的角度
提出建议，更多的是从传播学的角度为加强和巩固企业文化建设的成果提出了一些对后
勤企业文化的实施具有一定参考价值的建议。

第二节 文献综述和分析

一、文献综述

“抓好高校后勤企业文化建设是十分重要的：它关系着高校后勤社会化改革任务目
标的实现，关系着实施转制剥离后高校后勤企业的生存与发展，关系着后勤企业员工观
念更新、企业整体素质的提高以及快速适应市场经济运营”^①。笔者在中文期刊网上以
“高校后勤企业文化”为关键词进行高级检索，查找到了相关文章共计 20 篇。通过对
现有资料的整理与归纳，发现目前国内关于“高校后勤企业文化建设”的研究主要集中
在以下三个方面进行。

（一） 高校后勤集团企业文化的内涵

共有8篇文章就“高校后勤企业文化的内涵”进行了阐述。肖华茵认为“就高校后
勤服务企业文化而言，通常分为三个层次，第一层次是企业文化的核心层，又称精神层，
是指后勤服务企业的领导和职工共同信守的基本信念、价值标准、职业道德等。第二层
次是后勤服务企业文化的制度层，又称基础层，主要是指后勤服务企业的职工在经营服
务活动中所遵循的行动准则及制度规章等。第三层次是后勤服务企业文化的形象层，是
企业文化的表层部分，也是企业精神的载体”^②。于志清、董晓燕^③和严曙光^④也提出了

^①王宏来. 以“三个代表”思想为指导 开创高校后勤企业文化建设新局面[J]. 石油教育, 2003, 2: 89-93.

^②肖华茵. 对高校后勤服务企业文化建设的几点认识[J]. 江西教育学院学报(社会科学), 2004, 25(1): 121-123

^③于志清, 董晓燕. 对高校后勤企业文化建设的探讨[J]. 辽宁农业职业技术学院学报, 2005, 7(1): 53-54

^④严曙光. 高校后勤社会化改革中的企业文化重塑[J]. 湖南城市学院学报, 2004, 25(3): 102-105.

近似的观点。傅祖浩则认为“高校后勤企业文化包括企业精神文化、企业制度文化、企业行为文化以及企业物质文化”^①。高银桥、蔡桂荣^②提出“高校后勤企业文化是高校后勤企业在‘三服务，两育人’的活动过程中形成的，以移植组合企业管理哲学和企业精神为核心的，激励高校后勤员工责任感、积极性和创造性的人本管理理论”。张正才、李斌^③指出“高校后勤实体企业文化的概念是在高校后勤实体与学校主体分离、组建企业的过程中逐渐归纳浓缩出来的，是在高校后勤实体企业中孕育和发展起来的、具有教育导向和经营理念双重功能的价值观念、道德标准、管理及行为方式的总和”。郑雅萍认为“所谓高校后勤文化，是在一定社会条件下，在高校校园环境中，以高校后勤职工为主体，以‘三服务，两育人’为宗旨，以促进学生成才和提高全体后勤职工文化素质及审美情操为目标，在长期的管理、服务、经营过程中所形成的观念、形态以及相应载体的总和，是全体后勤职工共同创造的物质和精神成果”^④。黄睿则指出“高校后勤企业文化是高校后勤员工在我国改革开放这一社会条件下，特别是在高校后勤社会化改革过程中，在‘三服务，两育人’宗旨的指导下，在服务育人的实践和生产经营活动中形成和发展起来的物质文化、行为文化、制度文化和精神文化的总和”^⑤。刘永亮提出“高校后勤企业文化是在高校和涉教企业中蕴育和发展起来的、具有教育导向和经营理念双重功能的一种价值观念和道德标准、管理及行为方式的总和”^⑥。

（二）高校后勤集团企业文化建设的途径

1、加强队伍建设

共有2篇文章在“队伍建设”方面做了相关的分析。肖华茵认为“建设优秀的企业文化，必须首先建立一支优秀的后勤服务企业管理队伍，并时刻保持这支队伍的先进性和创新精神”^⑦，于志清、董晓燕^⑧指出“企业文化是高校后勤企业经营者智慧和理念的体现，因此，建设优秀的企业文化，必须建立优秀的企业管理队伍，并时刻保持这支队伍的先进性和创新精神，要在企业内部建立良好的用人机制，选拔素质高、懂管理、有潜力的优秀人才充实到管理队伍中”。

2、结合后勤经营管理服务活动

^①傅祖浩. 构建与先进文化相适应的高校后勤企业文化[J]. 杭州电子工业学院学报, 2003, 23(5): 93-95.

^②高银桥, 蔡桂荣. 关于高校后勤企业文化的议[J]. 黄冈职业技术学院学报, 2003, 5(1): 37-39.

^③张正才, 李斌. 论高校后勤实体企业文化建设[J]. 学校党建与思想教育, 2005, 6: 45-46.

^④郑雅萍. 浅谈高校后勤文化建设[J]. 湖州师专学报(哲学社会科学), 1998, 20(1): 67-69.

^⑤黄睿. 浅析高校后勤企业文化及其塑造[J]. 北方工业大学学报, 2003, 15(2): 83-87.

^⑥刘永亮. 谈高校后勤企业文化建设[J]. 教育与职业, 2003, 15: 29-30.

^⑦肖华茵. 对高校后勤服务企业文化建设的几点认识[J]. 江西教育学院学报(社会科学), 2004, 25(1): 121-123.

^⑧于志清, 董晓燕. 对高校后勤企业文化建设的探讨[J]. 辽宁农业职业技术学院学报, 2005, 7(1): 53-54.

共有2篇文章提到了这一要点。肖华茵提出“要把后勤服务企业文化建设与后勤经营管理服务活动结合起来,就必须要在后勤服务企业内部管理上下功夫”^①,于志清、董晓燕^②指出“在‘以人为本’的基础上,从后勤企业内部管理上下功夫,要健全和完善各项管理制度,并强化管理,用制度和严格的管理来引导和规范员工的行为”。

3、加强民主管理

共有3篇文章在这一点上进行了陈述。肖华茵指出“管理不民主,员工没有参与管理的权力,其积极性和创造性就很难调动起来。因此,在企业文化建设过程中必须强化企业民主管理”^③,于志清、董晓燕^④认为“在高校后勤企业文化的建设过程中,高校后勤企业更要注意加强民主管理,管理要公平、公开、公正,充分调动广大员工的积极性和创造性”,鲁志勇提出“要通过民主管理提高制度的科学性、员工作风和精神风貌严谨的活跃性、人际关系的融洽性、企业系统运行的协调性”^⑤。

4、培育良好的企业精神

共有4篇文章就这一点进行了阐述。肖华茵认为“企业精神是后勤服务企业的灵魂和精神支柱,它能在后勤服务企业中产生强大的凝聚力和向心力,并使后勤服务企业在经营管理服务方面时刻充满生机和活力,因此要把后勤服务企业文化建设与培育良好的后勤服务企业精神结合起来”^⑥,朱山河提出“企业精神是统一思想、增强凝聚力的基础,是企业文化的核心和灵魂,在高校后勤企业文化的建设中应着力培养优秀的企业精神”^⑦,胡哲锋强调“高校后勤文化建设必须以核心价值体系的重新构建为核心,把重塑核心价值观作为培养高校后勤文化竞争力最根本、最基础的内容”^⑧,霍正刚提出“要以人为本,加强企业精神文化建设”^⑨。王宏来认为“企业文化建设的着重点在于建设具有企业特色的精神文化,为企业的发展提供动力”^⑩。

5、与思想政治工作结合

有3篇文章就这一点进行了研究。于志清、董晓燕^⑪指出“企业文化建设为加强和改进思想政治工作开辟了新的领域,高校社会化改革给思想政治工作提出新课题。将高校

^①肖华茵. 对高校后勤服务企业文化建设的几点认识[J]. 江西教育学院学报(社会科学), 2004, 25(1): 121-123.

^②于志清, 董晓燕. 对高校后勤企业文化建设的探讨[J]. 辽宁农业职业技术学院学报, 2005, 7(1): 53-54.

^③于志清, 董晓燕. 对高校后勤企业文化建设的探讨[J]. 辽宁农业职业技术学院学报, 2005, 7(1): 53-54.

^④鲁志勇. 对高校后勤企业文化的思考与实践[J]. 华北水利水电学院学报(社科版), 2005, 21(3): 39-41.

^⑤肖华茵. 对高校后勤服务企业文化建设的几点认识[J]. 江西教育学院学报(社会科学), 2004, 25(1): 121-123.

^⑥朱山河. 努力探索有特色的高校后勤企业文化[J]. 政策, 2002, 11: 54-55.

^⑦胡哲锋. 论高校后勤社会化改革中的企业文化建设[J]. 兰州学刊, 2003, 5: 177-178.

^⑧霍正刚. 浅议高校后勤企业文化及其构建[J]. 中国西部科技, 2004, 11: 33-35.

^⑨王宏来. 以“三个代表”思想为指导 开创高校后勤企业文化建设新局面[J]. 石油教育, 2003, 2: 89-93.

^⑩于志清, 董晓燕. 对高校后勤企业文化建设的探讨[J]. 辽宁农业职业技术学院学报, 2005, 7(1): 53-54.

后勤企业文化建设和思想政治工作有力结合起来,将会进一步促进高校后勤社会化改革”,鲁志勇认为“高校后勤企业文化必须与思想政治工作相结合,利用中心组学习的机会,专门进行学习、研究,提出高校后勤企业文化建设的方法和步骤”^①,霍正刚提出:“企业文化与企业思想政治工作有着十分密切的联系:企业思想政治工作的内容是企业文化建设的指导思想和基本原则,企业思想政治工作的说服力、感染力等特殊功能的有效发挥,为后勤改革和企业文化建设提供了强有力的保证”^②。

6、结合社会发展

有3篇文章在这一点上进行了论述。于志清、董晓燕^③认为“高校后勤企业文化建设既要形成有企业特色的企业文化,有创新性和先进性;又要与社会发展相适应,要准确定位,不要盲目求新求异”。王折放,过国忠^④提出“从学校分离出来的后勤企业,要充分发挥校园文化的这些优势,以校园文化来推动企业文化建设”。张正才、李斌^⑤提出“要发挥校园文化优势,加强后勤实体企业文化建设”。

7、形成良好的企业形象

有5篇文章做了相关的阐述。鲁志勇指出“导入企业形象识别体系(C I S)设计,使高校后勤企业更有精神和灵魂”^⑥,于志清、董晓燕^⑦强调“后勤企业不仅要在服务质量和管理上高起点、高标准、高要求,而且要将文化内涵融入企业形象中,在师生员工当中树立良好的企业形象”。王折放、过国忠^⑧认为“高校后勤企业也要重视自己的CI形象识别系统建设,将自己的经营理念、企业形象和核心价值观通过一种独特鲜明的形象设计与高校背景、文化特色协调起来,将自己的企业文化和校园文化融合起来,以提高企业形象和企业品牌在社会公众心目中的地位”。胡哲锋强调“高校后勤必须把自己的形象塑造提高到战略的高度来认识。要从提高后勤信誉、提高后勤员工的综合素质、实施顾客满意战略等方面来塑造形象”^⑨。张聿成、张玺祯^⑩提出“开宗明义、及时导入企业形象设计(C I),使高校后勤企业具有精神和灵魂”。

8、组织多种活动

有4篇文章提到了这一点。鲁志勇提出“要开展丰富多彩、健康向上的文体活动,

^①鲁志勇. 对高校后勤企业文化的思考与实践[J]. 华北水利水电学院学报(社科版), 2005, 21(3): 39-41.

^②霍正刚. 浅议高校后勤企业文化及其构建[J]. 中国西部科技, 2004, 11: 33-35.

^③于志清,董晓燕. 对高校后勤企业文化建设的探讨[J]. 辽宁农业职业技术学院学报, 2005, 7(1): 53-54.

^④王折放,过国忠. 高校后勤企业的竞争优势: 企业文化与校园文化的融合[J]. 2005年4月宁波大学学报(教育科学版), 2005, 27(2): 64-66.

^⑤张正才,李斌. 论高校后勤实体企业文化建设[J]. 学校党建与思想教育, 2005, 6: 45-46.

^⑥鲁志勇. 对高校后勤企业文化的思考与实践[J]. 华北水利水电学院学报(社科版), 2005, 21(3): 39-41.

^⑦胡哲锋. 论高校后勤社会化改革中的企业文化建设[J]. 兰州学刊, 2003, 5: 177-178.

^⑧张聿成,张玺祯. 浅论高校后勤企业文化建设[J]. 沈阳建筑大学学报(社会科学版), 2005, 7(3): 203-205.

做好‘先进职工小家’建设,增强企业的凝聚力”^①,胡哲锋强调“后勤企业要利用职工业余时间组织文化培训,开展各类文娱、体育活动,使职工通过各种活动,增进彼此了解,提高自身素质,增强团队合作精神,使企业拥有一支高素质的职工队伍,更具凝聚力,为后勤企业发展奠定扎实的基础”^②。张正才、李斌^③提出“高校后勤实体企业要充分利用这一载体,认真组织、精心部署,不断开展内容新、信息量大、质量高的企业文化活动,激发大家的集体主义信念,陶冶情操,活跃文化生活,形成健康向上的后勤实体企业文化”。张聿成、张玺祯^④提出“以各类文娱活动为载体,增强企业的凝聚力”。

9、注重创新

有2篇文章指出了这一要点。于志清、董晓燕^⑤指出“在新形势下,后勤企业文化建设只有伴随市场经营环境变化不断创新和提高,才能为后勤企业发展提供源源不断的发展动力”,朱山河指出“高校后勤企业应通过观念创新、制度创新、服务创新,使企业文化建设得到切实加强,企业管理水平和服务水平得到进一步提高”^⑥。

(三) 高校后勤企业文化建设的作用

1、树立良好形象,提高企业竞争力

有3篇文章进行了阐述。肖华茵认为“后勤服务企业文化建设有利于树立企业良好的形象,增强企业在高校后勤服务市场上的竞争力”^⑦,于志清、董晓燕^⑧也赞同这种观点。张正才、李斌^⑨提出“良好的后勤实体企业文化氛围,不但可以提高后勤实体的经济效益,而且可以形成企业品牌、提升企业形象”,刘永亮^⑩认为“良好的后勤企业文化氛围,不但可以提高企业的经济效益,而且可以形成‘企业品牌’与‘企业形象’,其团结协作、开拓创新、自强不息的精神,又可以通过传播与辐射,提高后勤企业的外在影响力和知名度,产生广告轰动效应”。

2、增强企业凝聚力

有7篇文章就这一点进行了陈述。肖华茵强调“后勤服务企业文化建设有利于提高企业的凝聚力,是企业的无形资源”,于志清、董晓燕认为“后勤企业文化有助于统一员

^①鲁志勇. 对高校后勤企业文化的思考与实践[J]. 华北水利水电学院学报(社科版), 2005, 21(3): 39-41.

^②胡哲锋. 论高校后勤社会化改革中的企业文化建设[J]. 兰州学刊, 2003, 5: 177-178.

^③张正才,李斌. 论高校后勤实体企业文化建设[J]. 学校党建与思想教育, 2005, 6: 45-46.

^④于志清,董晓燕. 对高校后勤企业文化建设的探讨[J]. 辽宁农业职业技术学院学报, 2005, 7(1): 53-54.

^⑤朱山河. 努力探索有特色的高校后勤企业文化[J]. 政策, 2002, 11: 54-55.

^⑥肖华茵. 对高校后勤服务企业文化建设的几点认识[J]. 江西教育学院学报(社会科学), 2004, 25(1): 121-123.

^⑦于志清,董晓燕. 对高校后勤企业文化建设的探讨[J]. 辽宁农业职业技术学院学报, 2005, 7(1): 53-54.

^⑧张正才,李斌. 论高校后勤实体企业文化建设[J]. 学校党建与思想教育, 2005, 6: 45-46.

^⑩刘永亮. 谈高校后勤企业文化建设[J]. 教育与职业, 2003, 15: 29-30.

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库